

Международная Научно-Исследовательская Федерация
«Общественная наука»

Научный диалог: Экономика и менеджмент

Сборник научных трудов

по материалам
IX международной научной конференции

8 октября 2017 г.

SCIENCEPUBLIC

Санкт-Петербург 2017

УДК 001.1
ББК 60

НЗ4

Научный диалог: Экономика и менеджмент. Сборник научных трудов, по материалам IX международной научно-практической конференции 8 октября 2017 г. Изд. ЦНК МНИФ «Общественная наука», 2017. - 64с.

SPLN 001-000001-0187-EM
DOI 10.18411/spc-8-10-2017
IDSP 000001:spc-8-10-2017

В сборнике научных трудов собраны материалы из различных областей научных знаний. В данном издании приведены все материалы, которые были присланы на IX международную научно-практическую конференцию **Научный диалог: Экономика и менеджмент**

Сборник предназначен для научных работников, преподавателей, аспирантов и студентов.

Все материалы, размещенные в сборнике, опубликованы в авторском варианте. Редакция не вносила коррективы в научные статьи. Ответственность за информацию, размещенную в материалах на всеобщее обозрение, несут их авторы.

Информация об опубликованных статьях будет передана в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) и наукометрическую базу SPINDEX

Электронная версия сборника доступна на сайте ЦНК МНИФ «Общественная наука». Сайт центра: conf.sciencepublic.ru

УДК 001.1
ББК 60

SPLN 001-000001-0173-EM

<http://conf.sciencepublic.ru>

Содержание

РАЗДЕЛ I. ЭКОНОМИКА.....	5
Адамиди Г.П. Основные показатели оценки эффективности деятельности предприятий реального сектора.....	5
Барабаш Е.С. Вопросы реализации активной инвестиционной политики муниципального образования	7
Бояринцева Т.А. Теневая экономика как фактор снижения экономической безопасности	9
Величко Е.А. Актуальные вопросы профессиональной стандартизации труда руководителей спортивных организаций.....	12
Вершинин Ю.Б., Вершинина Е.Л. О методике оценки эффективности местных бюджетов	15
Вершинин Ю.Б., Вершинина Е.Л. Согласование интересов аффилированных сторон при управлении местными бюджетами.....	16
Вершинин Ю.Б., Вершинина Е.Л. О сопоставимости систем оценки эффективности местных бюджетов.....	17
Вершинин Ю.Б., Вершинина Е.Л. О дифференцированном подходе к финансированию муниципальных образований.....	18
Диянова С.Н. Мобилизация и ускорения маркетинговых действий в условиях кризиса.....	19
Иванова О.П. Создание промышленных кластеров в моногородах	22
Кижапкина А.И. Оценка вероятности банкротства по адаптированным методикам.....	29
Кряжева А.А. Стратегическое управление туристской фирмой.....	32
Лапаев С.П., Зацаринина Ю.В. Сценарии и направления инновационного развития Оренбургской области.....	41
Леонов С.Н. Роль и место целевых региональных программ в развитии Дальнего Востока России	45

Величко Е.А.**Актуальные вопросы профессиональной стандартизации труда руководителей спортивных организаций***Санкт – Петербургский государственный университет
(Россия, Санкт-Петербург)**doi:10.18411/spc-8-08-2017-04**idsp: 000001:spc-8-08-2017-04***Аннотация**

Переход к стадии практической реализации стандартизации трудовых процессов спортивных организаций, наглядно продемонстрировал, что внедрение профессиональных стандартов деятельности в настоящее время столкнулось, в первую очередь, с недостаточностью методического обеспечения данного процесса. С учетом данного обстоятельства, автором предлагается использовать метод создания должностных инструкций руководителей спортивных организаций на основе отраслевых профстандартов, основанный на анализе содержания трудовых действий работников и создания нормативной модели их деятельности.

Ключевые слова: Стандартизация труда, профессиональный стандарт, должностные обязанности, трудовая функция

На сегодняшний день отечественная отрасль физической культуры и спорта является одним из наиболее динамично развивающихся направлений национальной экономики: организуются крупнейшие в мире спортивные мероприятия, ускоренными темпами создается современная инфраструктура, внедряются передовые технологии и достижения научно-технического прогресса, ставятся и выполняются новые стратегические задачи в сфере спорта высших достижений. Развитие же массового и профессионального спорта в стране, без чего высокие спортивные результаты практически не достижимы, в свою очередь, требует не только значительных финансовых вливаний в строительство крупных инфраструктурных объектов или в развитие инновационных технологий в организации тренировочного и соревновательного процесса, но и серьезного методического обеспечения в части подготовки квалифицированных менеджеров, создания соответствующей системы повышения компетентности и профессионализма, нацеленной на совершенствование навыков, знаний и умений руководителей и специалистов.

Одним из наиболее действенных способов формирования эффективной системы профессиональных квалификаций в области спортивного менеджмента и улучшения качества подготовки персонала, безусловно, является стандартизация трудовых процессов спортивных менеджеров. Данная задача, с одной стороны, определяется необходимостью повышения нормативных требований к оценке квалификации руководителей и специалистов, а, с другой – возможностью построения эффективной системы управления персоналом за счет регламентации требований к достижению полученных результатов. При этом качество труда спортивных менеджеров, должно, в первую очередь, определяться необходимым уровнем знаний, навыков и умений. Следовательно, с позиций научной организации труда, возникает необходимость создания целостной нормативной модели деятельности спортивной организации, определяющей как стандарт на саму деятельность, так и стандарт на желаемый результат. В данном случае целесообразно всецело развивать существующую практику разработки и внедрения профессиональных стандартов в отрасли, расширять сферу их применения, охватывать все новые профессии и должности, всесторонне анализировать

практику применения профстандартов, выявляя как положительные, так и отрицательные стороны данного процесса.

В ряде специализированных работ, в том числе и автором уже рассматривались некоторые аспекты профессиональной стандартизации, предлагались различные варианты моделирования трудовой деятельности по целому ряду профессий, относящихся к промышленности [1, 2, 3, 4], обосновались определенные выводы и предложения в части методического обеспечения внедрения профессиональных стандартов [5, 6]. Последние, стоит заметить, распространяются не только на промышленность, но и на отрасли сферы услуг и обслуживания населения, к каковым надо отнести и отрасль физической культуры и спорта. Следовательно, методы адаптации профстандартов должны быть едиными применительно ко всем отраслям национальной экономики, обладать общими принципами построения и использования.

В настоящее время утверждены 11 профессиональных стандартов в отрасли физической культуры и спорта, из которых только один – «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», зарегистрированный в Минюсте России 12 ноября 2015 г. № 39694 – можно отнести к области стандартизации руководящей деятельности [7]. Вторая часть из числа вышеупомянутых профстандартов касается регламентации труда специалистов – тренеров, инструкторов различной специализации, спортивных судей и спортсменов. Из приведенной статистики можно сделать вывод, что по ряду ключевых должностей, таких как «Главный тренер», «Спортивный маркетолог», «Спортивный селекционер», «Пресс секретарь профессионального клуба» и т.д., профстандарты еще не разработаны, или же трудовые функции данных должностей частично стандартизированы в других профессиях.

Что касается применения на практике профессиональных стандартов, то данный процесс требует, в первую очередь, создания соответствующих должностных инструкций на основе разработанных алгоритмов, фиксирующих определенную последовательность решений. Подобные алгоритмы предлагались автором в соответствующих работах [8], однако, стоит отметить, что в каждом конкретном случае целесообразность включения, либо невключения той или иной трудовой функции по должности из профстандарта в инструкцию, определяется спецификой содержания трудовой деятельности. Профстандарт всего лишь фиксирует наименование трудовых функций, но не определяет способы их исполнения. На наш взгляд, действенность должностной инструкции определяется не только регламентацией обязанностей, прав и ответственности, но и характером исполнения. Данная особенность присуща труду руководителя любого уровня. Определение же характера исполнения трудовых функций руководства требует, в свою очередь, соответствующей конкретизации. В соответствии с классификатором исполняемых обязанностей, последние можно определить следующим образом:

- обязанности, связанные с исполнением работ (И);
- обязанности, связанные с согласованием работ (С);
- обязанности, связанные с организацией работ (О);
- обязанности, связанные с утверждением работ (У);
- обязанности, связанные с проверкой выполненных работ (П);
- работы, не связанные с исполнением обязанностей (Н).

Применительно к некоторым трудовым функциям, выделенным в профстандарте «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», результаты анализа с использованием данного классификатора для создания должностных инструкций, выглядят следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

Анализ трудовых действий выбранных должностей спортивной организации при создании должностных инструкций

Трудовая функция	Трудовые действия	Спортивный директор	Главный тренер	Спортивный маркетолог
Управление персоналом, задействованным в физкультурно-спортивной работе по месту работы, месту жительства и месту отдыха, а также в образовательных организациях	Подготовка и подписание распорядительных актов и иных официальных документов, связанных с управлением персоналом, в пределах собственных полномочий	О, С, У	С	Н
	Представление предложений о поощрении отличившихся работников, а также о наложении дисциплинарных взысканий на нарушителей производственной дисциплины	У	У, С	И
	Обеспечение соответствия условий труда требованиям трудового законодательства Российской Федерации	О, П, У	Н	Н
	Распределение задач и обязанностей в соответствии со знаниями и опытом работников	О, У, И	С, У, И	И
	Внесение предложений по повышению эффективности использования персонала	О, У	С, И	И

Использование данного анализа позволяет, во-первых, четко обозначить границы применения должности в условиях перехода к профессиональным стандартам. Во-вторых, выявить реальный объем исполняемых трудовых действий для оптимизации обязанностей по конкретной должности. В-третьих, применение таблицы сопоставления трудовых функций и характера труда должности с использованием классификатора позволило определить границы должностей в структуре спортивной организации, для которых профстандарты пока что не созданы.

Таким образом, использование данных проведенного анализа трудовых функций, позволяет достаточно четко определить перечень должностных обязанностей сотрудников спортивной организации при ее переходе на профессиональные стандарты деятельности.

1. Волкова Н.Н. Профессиональные стандарты: обзор и тенденции развития. – Москва: Изд-во «Техсервис», 2007. – 548 с.
2. Руденко Г.Г. Внутрифирменные трудовые стандарты и нормативы как критерии оценки результатов труда персонала[Текст] // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2016. №10. С. 54 – 66.

3. Величко Е. А., Давыдовский Ф. Н. Хозяйственная самостоятельность промышленных предприятий в условиях внутрифирменного расчета структурных звеньев энергетической монополии / Северо-Западный открытый технический университет. - С. 126 - Депонированная рукопись. ВИНТИ РАН. 26.08.2015 № 139-B2015.
4. Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты: принцип формирования, назначение и структура: метод. пособие / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева [Текст]. – М.: 2011. – 100 с
5. Давыдовский Ф. Н., Величко Е. А. Совершенствование организации труда сотрудников конструкторского бюро на основе профессиональных стандартов деятельности [Текст] // Фундаментальные исследования. 2017. № 8-1. С. 153-158.
6. Давыдовский Ф. Н. Инновации в сфере оплаты труда и материального стимулирования – стратегическая задача развития судостроительного комплекса Санкт – Петербурга // Современные тенденции в образовании и науке: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 26 частях. 2013. С. 33-34.
7. Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта» [Электронный ресурс]: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2015г. № 798н – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAWdoc_189019/ - Загл. с экрана (дата обращения: 07.10.2017.)
8. Давыдовский Ф. Н., Величко Е. А. Построение оптимальной модели обязанностей сотрудников конструкторского бюро на основе метода регламентации трудовой деятельности [Текст] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 8-5. С. 767-771.

Вершинин Ю.Б., Вершинина Е.Л.

О методике оценки эффективности местных бюджетов

Ульяновский государственный университет

(Россия, Ульяновск)

doi:10.18411/spc-8-08-2017-05

idsp: 000001:spc-8-08-2017-05

Анализ функционирования местных бюджетов и текущие проблемы, характерные для данного бюджетного периода [1] показывает необходимость создания методики оценки эффективности управления с перечнем соответствующих показателей, с учетом предшествующих исследований [2] разработан перечень:

1. Коэффициент фискальной автономии.
2. Коэффициент изменения собственных доходов местных бюджетов
3. Коэффициент делегированных расходов местных бюджетов, где N - объем субвенций, поступивших в местный бюджет в отчетном периоде.

Показатель характеризует долю делегированных расходов в общем объеме расходов местных бюджетов. Чем выше значение коэффициента, тем больше делегированных расходов осуществляется в муниципальном образовании.

4. Коэффициент направленности расходов местных бюджетов, показатель характеризует доли соответствующих расходов в общем объеме затрат местных бюджетов.
5. Коэффициент бюджетной обеспеченности муниципальных образований, показатель характеризует покрытие расходов доходами местных бюджетов. Чем выше значение коэффициента, тем в большей степени расходы покрываются доходами.
6. Коэффициент дефицита (профицита) местных бюджетов:
7. Коэффициент кредиторской задолженности муниципальных образований.
8. Коэффициент просроченной дебиторской задолженности муниципальных образований, показатель характеризует долю просроченной дебиторской задолженности в общем объеме расходов местных бюджетов. Чем выше значение коэффициента, тем большую долю просроченная дебиторская задолженность занимает в общем объеме расходов.